

ผลงานการจัดการความรู้

๑. ชื่อเรื่อง แนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒. กลุ่มงาน กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

๓. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ตามที่ ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยเป็นการยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ใช้อยู่เดิม และให้ อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่และอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอนหรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในส่วนราชการตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง อ.ก.พ. กรมได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข เสร็จสิ้นแล้ว และได้แจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกันแล้ว ซึ่งการดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ของกฎ ก.พ. ฉบับใหม่ มีความยุ่งยาก ซับซ้อน มีขั้นตอนการดำเนินการที่เพิ่มขึ้น

ปัจจุบันกรมอนามัย มีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน ๗๑๕ คน (ข้อมูลจากระบบบุคลากรกรมอนามัย ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗) กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัยได้เล็งเห็นถึงสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย จึงได้จัดทำเอกสารเพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคล และประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อให้ข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร็ว ส่งผลให้กรมอนามัย มีผลงานวิชาการที่เหมาะสมและมีคุณภาพ

๓.๑ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดคุณสมบัติของบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ดังนี้

๑. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ คุุณวุฒิ หรือการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละสายงานตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ
๓. มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณวุฒิของบุคคล ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

	ระดับ	ชำนาญการ
คุณวุฒิ		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		๖ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๕ ปี)*		๕ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (หลักสูตร ๖ ปี)*		๔ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า		๔ ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติบัตร		๒ ปี

*หมายถึง คุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามหลักสูตร ๕ ปี) และคุณสมบัติปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๖ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายที่ ก.พ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๔

สำหรับผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ หรือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ หากมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการไม่ครบ ให้นำระยะเวลาขณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง ที่อยู่ในแนบท้ายคำสั่งบรรจุมานับรวมเป็นระยะเวลาสำหรับเลื่อนระดับได้ หากระยะเวลาขณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง เกินระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และดำรงตำแหน่งนับจากวันที่บรรจุมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาสิทธิประโยชน์ มีดังนี้

๑.๑ พนักงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานจนถึงวันก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นเวลา ๑ ปีขึ้นไป จนถึงวันก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาสิทธิประโยชน์ มีดังนี้

๒.๑ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำในกระทรวงสาธารณสุข อยู่ก่อนวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานจนถึงวันก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งรวมถึงกรณีมีการเว้นช่วงการบรรจุเนื่องจากวันก่อนการบรรจุเป็นวันหยุดราชการ และกรณีอื่น ๆ ที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ในกรณีที่เคยได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราวมาก่อน จะต้องเป็นการจ้างต่อเนื่องกันทุกช่วงเวลา และในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวจะต้องเป็นการปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำเป็นเวลา ๑ ปีขึ้นไป

๓.๒ การนับระยะเวลาเกื้อกูล

สำหรับผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ หรือหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ หรือผู้ที่โอนหรือย้ายเปลี่ยนสายงานในกรณีที่ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติ ของบุคคลตามตารางข้างต้น ไม่มีหรือมีแต่ไม่ครบก็อาจพิจารณานับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร หรือตำแหน่งอย่างอื่น ตามที่ ก.พ. กำหนด มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้ ดังนี้

๑. สายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน มาเป็นระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติ

๒. สายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นของตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งอย่างอื่น ตามที่ ก.พ. กำหนด มาขออนับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้ โดยการขอนับระยะเวลาเกื้อกูลจะนับได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำหรับช่วงเวลาลาศึกษา ไม่สามารถนำมาขอนับระยะเวลาเกื้อกูลได้ โดยคณะกรรมการจะพิจารณาอนุมัติจากข้อเท็จจริง และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๓.๓ การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ของกรมอนามัย



๓.๔ แนวทางการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ทุกสายงาน ยกเว้น สายงานแพทย์ และทันตแพทย์)

๑. หน่วยงานสำรวจคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
๒. แจ้งผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกส่งแบบประเมินบุคคล
๓. คณะกรรมการของหน่วยงาน ตามที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง พิจารณาประเมินบุคคล
๔. หน่วยงานส่งเอกสารการประเมินบุคคล และรายงานการประชุม ถึงกองการเจ้าหน้าที่
๕. กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หลักฐานและแบบฟอร์ม
๖. จัดทำประกาศคัดเลือกและเสนอผู้บริหารลงนาม
๗. แจ้งเวียนให้ทั่วถึงผลงาน ๓๐ วัน
๘. แจ้งผู้ขอรับการประเมินให้จัดส่งผลงาน

หมายเหตุ

๑. กรณีผู้จะเข้ารับการประเมินบุคคล ไม่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือมีแต่ไม่ครบ ให้ส่งแบบแสดงรายละเอียดประกอบการพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเพื่อนับระยะเวลาเกือวก่อนดำเนินการประเมินบุคคล หากคณะกรรมการอนุมัติ และระยะเวลาในสายงานครบถ้วนแล้ว จึงจะเข้าสู่กระบวนการประเมินบุคคลได้

๒. ลักษณะของผลงานที่จะส่งประเมิน ระดับชำนาญการ ได้แก่ ผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ/Innovation/ Best practice/R๒R (เป็นผลงานที่ทำขึ้นภายในระยะเวลา ๕ ปี)

๓.๕ เกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ตำแหน่งระดับควบและมีผู้ครองตำแหน่ง)

องค์ประกอบในการพิจารณา	น้ำหนักคะแนน ในแต่ละองค์ประกอบ	
	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑. ข้อมูลบุคคล ได้แก่	๒๐	
๑) คุณสมบัติของบุคคล	๓	
๒) ประวัติการศึกษา	๒	
๓) ประวัติการรับราชการ	๓	
๔) ประวัติการฝึกอบรมดูงาน	๔	
๕) ประสบการณ์ในการทำงาน	๒	
๖) ผลการปฏิบัติราชการ	๕	
๗) ประวัติทางวินัย	๑	
๒. ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ได้แก่	๓๐	
๑) ความรู้ ความสามารถ	๑๕	
๒) ทักษะ สมรรถนะ	๑๕	
๓. ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมิน	๓๐	
๔. ข้อเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือพัฒนางาน	๒๐	
รวม	๑๐๐	

เกณฑ์การตัดสิน ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

วิธีการประเมิน ให้คณะกรรมการหน่วยงานที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้ง ดำเนินการประเมิน

๓.๖ การประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

การประเมินผลงาน	สายงาน	ผู้ดำเนินการ
ระดับชำนาญการ	ทุกสายงานในหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค (ยกเว้นสายงานวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพ ของศูนย์อนามัยที่ ๑-๑๑ และสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง)	กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย
ระดับชำนาญการ	สายงานวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพ	มอบอำนาจให้ศูนย์อนามัยที่ ๑-๑๑ และสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง

๓.๗ ผลงานที่จะนำมาประเมิน

๑. ผลงาน ควรเป็นการนำเสนอในรูปแบบการสรุปวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงาน รวมทั้งสามารถระบุผลสำเร็จของงานหรือประโยชน์ที่เกิดจากงานนั้น หรือการนำไปใช้ หรือผลงานการให้บริการทางวิชาการ/ปฏิบัติการ ผลงานนวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เป็นต้น โดยมีใช่เป็นเพียงการรวบรวม ผลงานย้อนหลัง

๒. ข้อเสนอแนวคิด ควรเป็นข้อเสนอแนวคิด วิธีการ หรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงาน ของหน่วยงานหรือส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายของส่วนราชการ

ทั้งนี้ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิต หรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๓. จำนวนผลงาน ไม่เกิน ๓ เรื่อง หรือตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด โดยเรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ หากไม่สามารถกำหนดเป็นเรื่องได้ ก็อาจกำหนดเป็นอย่างอื่นได้ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผลงานที่ส่งประเมินต้องเป็นผลงานที่ส่งในคราวเดียวกัน โดยอย่างน้อย ๑ เรื่องต้องเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และอีก ๑ เรื่องเป็นข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

๔. เงื่อนไขของผลงาน มีดังนี้

๔.๑ เป็นผลงานเรื่องเดียวกันกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการประเมินบุคคล

๔.๒ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน ๑ ระดับ หรือเป็นผลงานไม่เกิน ๕ ปี หรือ เว้นแต่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๓ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญา หรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอประเมิน

กรณีผลงานที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาเดียวกับที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ผลงานนั้นต้องได้รับคำรับรองจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมว่าไม่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในรายวิชา หรือในหลักสูตรของการศึกษา หรือฝึกอบรม แล้วแต่กรณี

๔.๔ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่า ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานในส่วนใด สัดส่วนเท่าใด อย่างไร โดยมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงาน และผู้บังคับบัญชาด้วย

๔.๕ ผลงานส่วนใดที่นำมาใช้ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับใด เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว จะนำผลงานส่วนนั้นมาใช้เสนอประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้ เว้นแต่ คณะกรรมการประเมินผลงาน จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

๔.๖ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่ ก.พ. หรือ คณะกรรมการประเมินผลงานเห็นควรกำหนดเพิ่มเติม เพื่อความเหมาะสมในการประเมินผลงาน

ทั้งนี้ ผลงานข้างต้นจะต้องมีคำรับรองจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยสองระดับ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่กำกับดูแล และผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นบุคคล คนเดียวกัน ก็ให้มีคำรับรองหนึ่งระดับได้

๓.๘ แนวทางการประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

๑. ประโยชน์ของผลงาน พิจารณาจากผลงานนั้นเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน สามารถใช้เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นต้นแบบในการปฏิบัติได้ หรือเป็นการประยุกต์เพื่อให้เกิดการพัฒนา หรือแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงาน หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยเทคนิค วิธีการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือส่วนราชการหรือต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

๒. ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากผลงานนั้นได้แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมา ในการปฏิบัติงานหรือคิดริเริ่มใหม่ คิดค้น สร้าง หรือประดิษฐ์ขึ้นใหม่ ปรับปรุงหรือแก้ไขใหม่ หรือจัดทำเป็นครั้งแรก หรือคนแรกของส่วนราชการหรือของประเทศ ตามความเหมาะสม กับระดับตำแหน่ง หรือได้ใช้ความสามารถ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา กำหนดข้อเสนอแนะ หรือวางแผนรองรับ ผลกระทบต่างๆ ได้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

๓. คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหา และสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิงแหล่งข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตาม โครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณและมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการที่ยอมรับได้

การเผยแพร่ผลงาน

ผลงานที่นำมาเสนอเพื่อเข้ารับการประเมิน อย่างน้อยต้องมีผลงานที่มีการนำไปเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือ อ้างอิงต่อไปได้ มาแล้ว ยกเว้นลักษณะงาน ของบางตำแหน่งที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการประเมินผลงาน อาจกำหนดให้ไม่ต้องเผยแพร่ก็ได้

กรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานที่ส่งประเมินอาจเชิญผู้ขอประเมินมาซักถามเพิ่มเติม หรือขอ รายละเอียดของผลงานเพิ่มเติมได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างก็ได้

หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ระดับชำนาญการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลงาน ที่ อ.ก.พ. กรมอนามัยแต่งตั้ง ประเมินผลงานตามองค์ประกอบ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

- องค์ประกอบพิจารณา กำหนดดังนี้

๑. ประโยชน์ของผลงาน ๓๕ คะแนน (ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

๒. ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒๕ คะแนน (ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๑๕ คะแนน)

๓. คุณภาพของผลงาน ๓๐ คะแนน (ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๑๘ คะแนน)

๔. การเผยแพร่ผลงาน ๑๐ คะแนน (ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน)

โดยกำหนดรายละเอียด ดังนี้

- เผยแพร่ทางเว็บไซต์หน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกอง หรือแจ้งเวียนหน่วยงานอื่น ๖ คะแนน

- นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการของหน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือระดับกรมขึ้นไป ๘ คะแนน

- ตีพิมพ์ในวารสารของหน่วยงานไม่ต่ำกว่าระดับกอง ๑๐ คะแนน

วิธีการในการประเมินผลงาน พิจารณาจากเอกสารผลงานวิชาการ และ/หรือ สัมภาษณ์

เกณฑ์การตัดสินผลงาน ได้รับคะแนนแต่ละหัวข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

เกณฑ์การตัดสินข้อเสนอแนวคิด

๑. ความท้าทายและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ หากนำข้อเสนอขึ้นไปดำเนินการได้จริงจะช่วยให้เกิดผลดีขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดผลอย่างไร

๒. คุณค่าและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการนำไปปฏิบัติ เมื่อนำข้อเสนอขึ้นไปปฏิบัติตามแล้ว จะให้ผลคุ้มค่า หรือจะช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือส่วนราชการ หรือประเทศชาติได้อย่างไร หรือได้รับประโยชน์จากข้อเสนอที่นำเสนอมาอย่างไร

๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้ขอประเมินมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงงานอย่างไร

เกณฑ์การประเมิน มี ๔ ระดับ คือ

๑. ดีเด่น สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นพิเศษเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ

๒. ดีมาก สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงมากเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อทางราชการหรือประชาชนหรือประเทศชาติ

๓. ยอมรับได้ สามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้ในระดับสูงเป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน

๔. ปรับปรุง ยังไม่เห็นความชัดเจนว่าสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงงานได้อย่างไร หรือจะเป็นประโยชน์ได้อย่างไร

๔. วัตถุประสงค์ของการจัดทำ

๑. เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการประเมินบุคคลและประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๒. เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการและให้ข้าราชการสังกัดกรมอนามัยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร็ว

๕. กลุ่มเป้าหมาย

๑. ข้าราชการสังกัดกรมอนามัยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

๒. บุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ของหน่วยงาน

๖. กระบวนการในการจัดการความรู้

๑. **การบ่งชี้ความรู้** การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการดำเนินงานและมาตรา ๖๓ บัญญัติว่าการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยให้ อ.ก.พ.กรม มีหน้าที่และอำนาจ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้ายการโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในส่วนราชการตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง อ.ก.พ.กรมอนามัย ได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมอนามัย และได้มีประกาศ อ.ก.พ.กรมอนามัย ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในสังกัดกรมอนามัย ซึ่งได้แจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติแล้ว ตามหนังสือกรมอนามัย ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๒/ว ๒๙๐๕ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

๒. **การสร้างและแสวงหาความรู้** เป็นการแสวงหาความรู้จากระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำความรู้ที่เกิดจากการฝึกฝน/การปฏิบัติงาน จนเกิดทักษะและกลายเป็นความชำนาญเชี่ยวชาญ จนเป็นประสบการณ์ติดตัวของแต่ละบุคคล มารวบรวมถ่ายทอด โดยผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ Coaching และการจัดทำคู่มือต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ เมื่อนำไปใช้แล้วเกิดความรู้ใหม่ ก็นำมาสรุปไว้ เพื่อใช้อ้างอิงหรือให้ผู้อื่นเข้าถึงได้ต่อไป และกำหนดแนวทางในการสร้างและแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนสร้างหรือพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. **การจัดความรู้ให้เป็นระบบ** รวบรวมระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทาง และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และจัดทำช่องทางในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานวิชาการ คู่มือการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการให้เป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการค้นหา เรียกใช้ และเข้าถึง

๔. **การประมวลและกลั่นกรองความรู้** จัดทำคู่มือแนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๕. การเข้าถึงความรู้ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์คู่มือแนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ทุกหน่วยงานรับทราบ โดยจัดทำเป็นหนังสือแจ้งเวียน และเผยแพร่บนเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ในหัวข้อเอกสารแพร่ผลงานวิชาการ

๖. การแข่งขันแลกเปลี่ยนความรู้ จากการจัดทำคู่มือแนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน งานการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานหรือผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗. การเรียนรู้ เป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเข้าถึงความรู้และการแข่งขันแลกเปลี่ยนความรู้จากคู่มือแนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรในกองการเจ้าหน้าที่ และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ซึ่งจะไปเพิ่มพูนองค์ความรู้ขององค์กรที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ความรู้นี้ก็จะถูกนำไปใช้เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ อีก เป็นวงจรที่ไม่มีที่สิ้นสุด

๗. ประโยชน์ของผลงานการจัดการความรู้

๑. ข้าราชการสังกัดกรมอนามัยผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถจัดทำผลงานวิชาการได้อย่างถูกต้อง และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเร็ว

๒. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ของหน่วยงาน มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน และสามารถให้คำแนะนำต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้